

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
РОСТОВСКАЯ ОБЛАСТЬ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ГОРОД ТАГАНРОГ»

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТАГАНРОГА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

№

г. Таганрог

Об оплате труда работников
муниципальных казенных учреждений
подведомственных Управлению
жилищно-коммунального хозяйства
г. Таганрога

В соответствии с постановлением Администрации города Таганрога от 15.06.2016 № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных, казенных учреждений города Таганрога **постановляю:**

1. Утвердить:

1.1. Примерное положение об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений (Далее - учреждений) подведомственных Управлению жилищно-коммунального хозяйства г. Таганрога согласно приложению № 1

1.3. Примерный перечень должностей административно – управленческого персонала согласно приложению №2

2. Настоящее постановление вступает в силу со дня его официального опубликования, но не ранее 1 января 2017 г.

3. Контроль за выполнением постановления возложить заместителя главы администрации города Таганрога по вопросам городского хозяйства Махова А.В.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства города Таганрога

Раздел 1. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципальных учреждений жилищно-коммунального хозяйства города Таганрога (далее – «учреждений») разработано в соответствии с Постановлением Администрации города Таганрога от 15 июня 2016 г. № 1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога» и включает в себя:

порядок установления и размеры должностных окладов работников учреждений;

порядок и условия установления выплат компенсационного характера;

порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

условия оплаты труда директоров учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

другие вопросы оплаты труда.

1.2. Отнесение работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с требованиями Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

1.3. Разряды оплаты труда рабочих определяются по Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

1.4. Заработная плата работников учреждений (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.5. Месячная заработная плата работника не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, при условии, что указанным работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

В случаях, когда заработная плата работника окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда.

Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы по основной профессии, должности и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование.

1.8. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, включаются в трудовой договор работника (дополнительное соглашение к трудовому договору).

1.9. При заключении трудовых договоров с работниками учреждения рекомендуется использовать примерную форму трудового договора, приведенную в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р.

1.10. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения, и включает в себя все должности руководителей, специалистов и служащих, профессии рабочих учреждения. Согласовывается начальником УЖКХ и заместителем главы Администрации города Таганрога по вопросам городского хозяйства.

1.11. Положение об оплате труда работников учреждения утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

Раздел 2. Порядок установления должностных окладов работников учреждения

2.1. Должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, ставок заработной платы по профессиям рабочих устанавливаются с учетом обеспечения их дифференциации в зависимости от сложности выполняемых работ на основе профессиональных квалификационных групп (квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп).

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда.

2.2. Должностные оклады работников учреждения

В целях совершенствования порядка установления должностных окладов (ставок заработной платы) средства в структуре заработной платы перераспределяются на увеличение доли условно постоянной части (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы) путем сбалансирования заработной платы.

Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам (ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются на финансовый год приказом УЖКХ г. Таганрога.

2.3. Размеры должностных окладов работников, учреждений, устанавливаются в соответствии с Приложением №3, к Положению об установлении систем оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога, утвержденного Постановлением Администрации города Таганрога от 15.06.2016г. №1292 «О системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных, автономных и казенных учреждений города Таганрога». Минимальные размеры должностных окладов специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам.

Размеры должностных окладов работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов по ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Кассир	4538

Размеры должностных окладов по ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Диспетчер; инспектор по кадрам; техник;	4994
2	2-й квалификационный уровень	Старший диспетчер	5246
3	4-й квалификационный уровень	Механик; ведущий инспектор по кадрам	5771

Размеры должностных окладов по ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер – энергетик (энергетик) специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт, эколог.	5771
2	3-й квалификационный уровень	Бухгалтер 1-й категории	6356
3	4-й квалификационный уровень	Ведущий: бухгалтер; документовед; инженер; инженер-программист (программист); специалист по кадрам; экономист; юрисконсульт; инженер-технолог (технолог), инженер – конструктор (конструктор)	6672
4	5-й квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах	7006

Размеры должностных окладов по ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер должностного оклада (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Начальник планово – экономического отдела, начальник технического отдела, начальник юридического отдела, начальник отдела закупок, начальник дорожного отдела, начальник отдела энергетике	
		I-III группы по оплате труда руководители	7725
		IV-VI группы по оплате труда руководителей	7353

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности медицинских и фармацевтических работников устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом

Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских фармацевтических работников».

Размеры должностных окладов по ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	3-й квалификационный уровень	Медицинская сестра	5509

Размеры ставок заработной платы работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Размеры должностных окладов по ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	Сторож, уборщик служебных помещений, садовник: 1-го квалификационного разряда 2-го квалификационного разряда 3-го квалификационного разряда	3730 3947 4178

Размеры должностных окладов по ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»

№ п/п	Квалификационный уровень	Наименование профессий рабочих	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	1-й квалификационный уровень	водитель автомобиля: 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда	4435 4693

Размеры должностных окладов работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, не

вошедшие в профессиональные квалификационные группы, утвержденные приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации:

№.№ п/п	Наименование должности	Размер ставки заработной платы (рублей)
1	Регистратор	4994
2	Смотритель	7353
3	Инженер по охране и защите леса (инженер по охране окружающей среды).	5771
4	Инженер по охране и защите леса (инженер по охране окружающей среды, эколог	5771
5	Инженер по строительному контролю	6672
6	Слесарь – сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 4-го квалификационного разряда 5-го квалификационного разряда	4435 4693
7	Рабочий зеленого хозяйства 6-й квалификационный разряд	4962
8	начальник отдела закупок, начальник дорожного отдела, начальник отдела энергетике I-III группы по оплате труда руководителей IV-V группы по оплате труда руководителей	7725 7353

Раздел 3. Условия оплаты труда директоров учреждений, его заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения размеров должностных окладов, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

3.1. Заработная плата директоров учреждений их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера

Размер должностного оклада директоров учреждений:

№ п/п	Тип учреждения	Размер должностного оклада (рублей)
1.	Директор	14370

3.2. Размеры должностных окладов заместителей директора и главных бухгалтеров устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора учреждения в соответствии с приказом директора учреждения.

3.3. С учетом условий труда директору, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

3.4. Директору, заместителю директора и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 5 настоящего положения.

3.5. Директорам учреждений устанавливается предельное соотношение среднемесячной заработной платы директора по основной должности (с учетом выплат стимулирующего и характера независимо от источников финансирования) к величине среднемесячной заработной платы работников списочного состава учреждения (без учета директора, заместителей директора, главного бухгалтера (далее - предельное соотношение) в размере от 1 до 4 за финансовый год и является обязательным для включения в трудовой договор. Размеры предельного соотношения определяются согласно нижеследующей таблицы:

Размеры предельного соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Предельная кратность
МКУ «Ритуал», МКУ «Приморье», МКУ «ОДСО ЖКХ г. Таганрога»	3,0
МКУ «Благоустройство»	4,0

Размер предельного соотношения среднемесячной заработной платы директора по основной должности является обязательным условием для включения в трудовой договор.

Предельное соотношение среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера по основной должности (с учетом выплат стимулирующего характера независимо от источников финансирования) определяется путем снижения предельного соотношения, установленного директору на 0,5.

Ответственность за соблюдение размеров предельного соотношения несут директора учреждений и главные бухгалтеры.

Раздел 4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В учреждениях устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

4.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении других работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

4.2. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.1. Повышение оплаты труда работников за работу с вредными и (или) опасными условиями труда осуществляются по результатам [специальной оценки](#) условий труда. Согласно Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» в размере не менее 4 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Директорами учреждений проводятся меры по проведению [специальной оценки](#) условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных [результатами](#) специальной оценки условий труда или заключением государственной [экспертизы](#) условий труда, гарантии и компенсации работникам не устанавливаются.

4.3. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размеры выплат, установленные соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.3.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3.2. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в соответствии со [статьей 151](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Для эффективной работы учреждений при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата, размер которой устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Фонд заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) используется для установления доплат как одному, так и нескольким лицам. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

4.3.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со [статьей 153](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада сверх должностного оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

При установлении доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни расчет части должностного оклада определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в соответствующем календарном году.

4.3.4. Доплата за сверхурочную работу производится работникам в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера включаются в трудовые договоры работников.

Раздел 5. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

5.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в пределах фонда оплаты труда.

В учреждениях могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера (за классность водителям автомобилей).

5.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

5.3. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы, за качество выполняемых работ для всех категорий работников учреждений устанавливаются на основе показателей и критериев эффективности работы, утвержденными локальными нормативными актами.

5.4. Выплата за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам учреждений в размере до 100 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5.5. Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом директора учреждения с учетом оценки результативности и эффективности работы работников.

5.6. Выплата за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждений в размере до 95 процентов должностного оклада (ставки заработной платы).

5.7. Выплата к должностному окладу (ставке заработной платы) за качество выполняемых работ устанавливается работникам государственных учреждений с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности, установленных в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

Конкретные размеры и порядок установления выплаты утверждаются приказом директора учреждения.

5.9. Выплата к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работникам учреждений в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях.

Размеры выплаты за выслугу лет:

при стаже работы от 1 года до 5 лет – 10%;

при стаже работы от 5 до 10 лет – 15%;

при стаже работы от 10 до 15 лет – 20%;

при стаже работы свыше 15 лет – 30%.

Изменение размера выплаты за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

5.10. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы. Премии устанавливаются в целях поощрения работников за выполненную работу и производятся по результатам оценки (критериев) эффективности их деятельности с учетом выполнения установленных показателей премирования. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте, утверждаемом директором учреждения. Премирование работников осуществляется на основании приказа директора учреждения в соответствии с Положением о премировании.

Премирование руководителя в соответствии с приказом УЖКХ г. Таганрога.

Премирование директора учреждения производится с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

5.11. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

5.12. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера включаются в трудовые договора.

Раздел 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи работникам учреждения и ее конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного заявления работника. Таганрога.

Решение об оказании материальной помощи руководителям муниципальных учреждений и её конкретных размерах принимаются учредителем на основании письменного заявления руководителя учреждения.

Фонд оплаты труда муниципальных учреждений формируется на очередной финансовый год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных в местном бюджете на оплату труда работников учреждений.

Заместитель главы Администрации
города Таганрога

А.В. Махов

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей административно-управленческого персонала учреждений

1. К административно-управленческому персоналу относятся:

Директор,
заместитель директора,
главный бухгалтер,
заместитель главного бухгалтера,
начальник отдела,
начальник гаража,
начальник участка,
заместитель начальника отдела,
заведующий складом,
мастер участка,
механик,
инженеры,
менеджер,
документовед,
ведущие специалисты,
главные специалисты,
специалист по кадрам,
инспектор по кадрам,
юрисконсульт,
бухгалтер;
экономист,
смотритель.

2. Конкретный перечень должностей административно – управленческого персонала работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа работников.

Заместитель главы Администрации
города Таганрога

А.В. Махов